



車掌の要員適正配置と、運輸職場における運転士から車掌への 部内運用中止を求める緊急申し入れ 補足事項 (その1)

申2号第3回交渉は、補足事項の第2項を終了!

車掌要員減が発生する根拠について認識を合わせ、以下の点を確認しました。

- ・年度あたりの退職者が増えたことと、東日本大震災による採用者数の一時的減少
- ・育児や出産などの養育関係の休暇取得が増え、加えて病気休職が増加した
- ・小規模区所は業務量調整に限界性がある

組合 車掌の要員が厳しくなることはいつ頃から認識したのか。回答にある「一時的に下回った職場」はどこか。また要員配置が会社の責任であれば、今回の状況を作ったのは会社のマネジメントミスではないか?

組合 鶴見線営業所では、年休が入ると休労がでる。年休が無い日でも臨時列車は休労対応となっている。10月は冠婚葬祭も入らない。

組合 鶴見線営業所は、一線区受持ちで代替できず運用も厳しい。受け止めるならば、休労しないで年休入る要員やダイヤ改正も含めた対応をすると確認して良いか。

組合 このような現実を生み出した背景には、「出張・研修・サービス委員会も必要である」という考え方も原因ではないか?

組合 熱海運輸区では、女性の比率が高く、育児や出産など休暇に入ることが多い。年齢や養育のことも踏まえた要員配置が必要だ。要員が不足していることは2年前から指摘している。その手当はどうするのか。

組合 女性には男性にない静養や出産などがある。要員を確保するにあたり、静養休暇等の制度を設けるだけでなく、実際に使用する事を見据えた要員配置をすべきだ。現場の声を受け止めるべきだ。 **会社として考慮することを確認**

会社 2年前から車掌の需給が厳しくなる見通しはあった。下回ったのは鶴見線営業所と熱海運輸区である。責任について、現状は真摯に受け止め、組合からの指摘は否定はしないが、協約を踏まえた内容で協力を求めたい。

会社 厳しい中で努力して頂き感謝する。退職者、月単位の研修、出張などがあり厳しい時があった。更に体調を崩した社員もいた。現場の苦勞している声は受け止める。 **現場の声を受け止める**

会社 小規模の職場はつらい。新規が仕上がるまでは厳しい状況が続く。決して潤沢には行かないが、見通しは立つと認識している。

会社 **状況改善する認識を確認!** 業務量が増える原因となっているのは事実。この時期に行うことが必要で、会社の将来を考えると必要な研修だという考えだ。

会社 設備面も含めて多く女性社員を配属してきた。要員が逼迫するなか、養育や病気で休職が発生していることも認識している。誰かが大変なときには「お互い様」で相互に助け合って頑張ることもある。

会社 養育などはいつ希望者が出るか読めないこともあり、その都度対応してきた。年休の取得などは一定の考慮をしている。必要な休暇が取得しやすいようにしていきたい。その点は横浜支社と認識を同じにしていこう。

引き続き現場で起きている問題を踏まえて
会社の姿勢を質していきます!!